

La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social¹



La incorporación de las mujeres al empleo constituye uno de los cambios sociales más relevantes que están afrontando las sociedades industriales avanzadas. Pero a pesar de constituir una tendencia generalizada, sus características, alcance y consecuencias desde el punto de vista tanto del bienestar individual como colectivo son dispares dependiendo del marco político-institucional de cada país. En este artículo se revisan las políticas desarrolladas en España con el fin de favorecer la participación laboral de las mujeres, aproximando una reflexión global sobre su alcance y efectividad.&

& Palabras clave: participación laboral femenina, igualdad de género, políticas a favor de las mujeres, evaluación de políticas públicas

INTRODUCCIÓN

La creciente presencia de las mujeres en la actividad laboral, el cambio social más importante de las últimas décadas según algunos autores (Maruani, 2002), supone un desafío de múltiples frentes para el equilibrio de bienestar de las sociedades contemporáneas. Lo es, además, de manera particular en España, donde la sociedad en su conjunto, y en particular su mitad femenina, han vivido un acelerado y profundo proceso de transformación en las últimas décadas (González y Requena, 2005; Jurado, 2005).

Si el proceso creciente de incorporación de las mujeres al empleo es una constante en los países desarrollados occidentales, el calado y el ritmo con que se ha producido en nuestro país no tiene parangón (Cousins, 2005b). Más de la mitad de los empleos creados durante el reciente período expansivo del empleo han sido ocupados por mujeres, lo que ha hecho que incrementasen su tasa de participación al doble del ritmo que los varones, pasando del 26% al 42% entre 1996 y 2006 (EPA, segundos trimestres; INE, <http://www.ine.es>).

Pero la intensidad de la participación es sólo una parte de la historia, quizá la menos relevante. Las mujeres españolas se incorporan ahora más tarde a la actividad y se retiran después, incrementando significativamente no sólo la intensidad de su participación en la actividad sino su compromiso y dedicación a lo largo del tiempo. Ello ha dado lugar a una reorganización del perfil de edad de actividad de las mujeres que, ligada al incremento de su nivel formativo², ha impulsado a una transformación completa de sus biografías de actividad (Garrido, 1993). Esta reorganización ha afectado igualmente a ese otro tipo de actividad que consiste en la crianza de los hijos. Las españolas tienen menos hijos y los tienen más tarde, favoreciendo una caída de la fecundidad que ha despertado todas las alarmas³ (Bernardi, 2003; Delgado, 2004). Además, contrariamente a lo que ocurre en otros países, este retraso en el calendario de la maternidad amenaza cada vez más con convertirse en una pérdida irreparable (Esping-Andersen, 2004).

La incorporación de las mujeres al empleo supone una presión adicional sobre los sistemas de protección social; una presión que se concreta, por una parte, en la demanda de provisión de servicios de atención y cuidado de los niños y de las personas dependientes que facilite el reajuste en la dedicación de las tradicionales "cuidadoras" a otras tareas y, por otra, en condiciones de empleo adecuadas, que faciliten la flexibilidad en la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales y, al tiempo, garanticen la igualdad de oportunidades dentro del mercado. Cuando alguno de estos dos ejes falla, el "ajuste" entre las dos responsabilidades recae principalmente sobre las mujeres, dando lugar a equilibrios inestables entre el bienestar individual y colectivo (Moreno y Salido, 2006).

Y es que si, por una parte, la incorporación de las mujeres al empleo se ha convertido cada vez más en un requisito para hacer frente a los nuevos desafíos de los estados del bienestar contemporáneos, asociados al envejecimiento de la población y la globalización de los mercados; por otra, amenaza con desbordar la propia capacidad de los sistemas de protección social para mantener garantías suficientes a todos los ciudadanos. Las mujeres se convierten así en un eje central del nuevo equilibrio social (Esping-Andersen, 2002: 71).

Es evidente que las necesidades sociales han cambiado. El viejo modelo de protección social basado en el sustentador varón, ligado a un empleo industrial "para toda la vida", entró en crisis hace tiempo. Las mujeres tienen un nuevo protagonismo social y, acorde con él, demandan posiciones dentro del mercado de trabajo que permitan cerrar el círculo del cam-

bio social. Pero los instrumentos no se adecuan con facilidad a las nuevas demandas. Del ajuste entre esas nuevas demandas y los instrumentos de política social depende, sin embargo, el éxito de esta transición (Cousins, 2005b).

España, ejemplo de lo que algunos llaman “régimen mediterráneo” de bienestar (Moreno, 2000; Ferrera, 1996) –lo que otros han llamado un “régimen de política social sesgado por el género” (*gendered*) (Cousins, 2005a)– y de un rápido e intenso cambio social en todos los órdenes, constituye un caso singular para estudiar este proceso de reequilibrio entre los órdenes del mercado, la familia y el Estado.

El resto del trabajo se organiza como sigue. En primer lugar, repasaremos las diversas estrategias a través de las que se produce el incremento de la participación de las mujeres, intentando identificar las peculiaridades de España en comparación con otros países del entorno europeo. En segundo lugar, exploraremos el espacio de la política, el reino de lo posible. Veremos cómo la participación laboral femenina se ha ido transformando en un objeto de interés político y cómo esto ha ido transformando su naturaleza. En tercer lugar, se examina con mayor detenimiento las políticas concretas desarrolladas en nuestro país, valorando el alcance y efectividad de las medidas que se han venido desarrollando en los últimos tiempos. Finalmente, el trabajo se cierra con algunas reflexiones sobre los retos pendientes de cara a una plena incorporación de las mujeres a la actividad laboral.

REGÍMENES DE BIENESTAR Y PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA: HACIA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL

Podemos pensar que la forma en que se desenvuelve la vida de los individuos gira en torno a un doble contrato social, que afecta al tiempo a las relaciones de empleo y las relaciones de género (Boje y Leira, 2000a). La forma en que se defina el “contrato de género”⁴ condiciona la naturaleza y alcance del “contrato de empleo”. El modelo de varón sustentador se corresponde con una dedicación a tiempo completo de los varones al trabajo extradoméstico, que se complementa con una dedicación inexistente –o, cuando menos, subsidiaria– de las mujeres a este tipo de tareas. Por su parte, el modelo de doble ingreso ofrece una mayor probabilidad de que ambos cónyuges desarrollen carreras laborales estables y duraderas. Uno y otro representan formas de organización del bienestar familiar, pero también del bienestar colectivo, radicalmente distintas. Pero no se trata de una relación libre entre los individuos, las familias y el mercado. El sello de este doble contrato social lo pone el Estado, dando lugar a diferentes regímenes de bienestar de género o *genderfare* (por alusión al término inglés *welfare*) (Duncan y Pfau-Effinger, 2000). Diferentes configuraciones institucionales ofrecen garantías y oportunidades diversas para el acomodo del contrato de empleo y el contrato de género, dando lugar a escenarios también diferentes desde el punto de vista de la naturaleza e intensidad de la desigualdad de género (Rubery *et al.*, 1998).

Las medidas desarrolladas desde el Estado condicionan en gran medida la capacidad de incorporación de las mujeres al empleo, favoreciendo diversos arreglos en el dilema de la conciliación (Boje y Almqvist, 2000; Gornick, 2000: 114). Cuando la ayuda del Estado es escasa o insuficiente, la conciliación se desarrolla a través de dos estrategias básicas: la doble carga, es decir, la acumulación simultánea de la doble responsabilidad laboral y familiar, o la secuenciación de las dedicaciones, ambas con una repercusión negativa tanto en el plano individual como social (Taylor-Gooby, 2004; Moreno, 2004).

En el primer caso, la sobrecarga femenina se resuelve a través de un equilibrio inestable entre el número de horas dedicadas a la actividad doméstica y extradoméstica. Este equilibrio se apoya a veces en la reducción o flexibilización de la jornada de trabajo fuera del hogar, a través fundamentalmente del trabajo a tiempo parcial. Este es un recurso extendido en algunos países, como Holanda (donde el 61% de las mujeres lo hace a tiempo parcial) o, en menor medida, Dinamarca, Suecia, Luxemburgo o Francia (Comisión Europea, 2005). La "solución" pasa entonces por la disminución de la intensidad de la dedicación de las mujeres al empleo, dejando en gran medida inalterados los patrones de división sexual del trabajo.

Otras veces, la incorporación al empleo de las mujeres se hace mayoritariamente a través del trabajo a tiempo completo, como es el caso de España. Si el principio de Arquímedes sirviera también para explicar la dinámica social, entonces la mayor dedicación de las mujeres al empleo debería acarrear una reorganización equivalente del reparto real de tareas dentro del hogar. Sin embargo, las relaciones de género no parecen ceñirse a la lógica de los fluidos y las mujeres continúan mayoritariamente ocupándose de las labores de cuidado y crianza de los hijos aún a pesar de su mayor dedicación a la actividad (Durán, 1988, 2002).

Esta "estrategia" obliga a las mujeres a desarrollar una doble carrera en su sentido más literal, a través del alargamiento hasta límites imposibles de la jornada "laboral" y la renuncia al propio tiempo de ocio. Entonces la sobrecarga se vuelve una estrategia insostenible a largo plazo, con graves consecuencias desde el punto de vista de la calidad de vida y el bienestar individual y colectivo. Esta situación puede dar lugar a una erosión profunda de las bases de la responsabilidad, con manifestaciones diversas, que irían desde el rechazo a asumir las responsabilidades familiares –a través de conductas "arreproductivas"– a la revuelta fiscal (Saraceno, 2000: 151; Baizán, 2005).

En España, la sobrecarga habría sido especialmente aguda para una cohorte de mujeres que, sumándose de manera temprana a la corriente de mayor participación laboral, compatibiliza la dedicación familiar y laboral a través de la acumulación de tareas, sin encontrar apoyo alguno salvo en la solidaridad familiar intergeneracional. El carácter épico de estas trayectorias ha invitado a utilizar el término de "supermujeres" para designarlas (Moreno, 2000, 2004; Moreno y Salido, 2006). La sustitución y delegación del trabajo entre mujeres, especialmente de distintas generaciones –el 40% serían abuelas–, puede considerarse como una forma de solidaridad altruista desarrollada en un momento de rápido cambio social, protagonizado por las primeras generaciones de madres trabajadoras a tiempo completo, pero insostenible a medio-largo plazo (Fernández Cordón y Tobío, 2005: 31; Kriz, 2005).

La otra estrategia citada consiste en la secuenciación de la dedicación a la actividad doméstica y extradoméstica. Entonces la "sobrecarga" afecta a la capacidad para tener hijos, retrasando en el tiempo la decisión de cuándo tenerlos y elevando su coste relativo. El dilema de la "compatibilización" se convierte así en un problema social de primer orden, que afecta a la capacidad para la formación de familia y la reproducción de las generaciones futuras (Esping-Andersen, 1999, 2004; González, 2006).

Las generaciones más jóvenes de españolas parecen haber optado por esta solución a juzgar por la caída de la natalidad y el retraso en la fecundidad y el matrimonio que se observa⁵. Aunque estas tendencias de cambio se encuentran generalizadas en el conjunto de los países de la Unión Europea, España destaca como el país en el que más rápido y con mayor intensidad se ha producido. Es el "mundo vuelto al revés" (Castles, 2003), donde los valores tradicionales de familia y la casi total ausencia de políticas a favor de la incorporación de las

mujeres al empleo se combina con las tendencias más acusadas de caída de la fecundidad e incorporación de las mujeres al empleo. Mientras esto ocurre en los países del sur, en los países del norte de Europa, con patrones de organización familiar menos convencionales y políticas de apoyo a la familia más generosas, es donde la fecundidad obtiene los valores más altos y se combina con tasas de participación también más elevadas.

Por último, cuando la compatibilización no es posible, sólo queda la opción de elegir entre trabajar fuera o dentro del hogar. El "voto con los pies" del que habló Hartmann –desaparecer de la escena doméstica y dejar que los demás se las arreglen– es una de ellas. Esta estrategia la llevan a cabo con frecuencia mujeres con un nivel formativo elevado, que desarrollan carreras de tipo profesional y cuentan con capacidad económica suficiente para sustituir su fuerza de trabajo dentro del hogar. La otra es, claro está, la permanencia en el hogar y la renuncia a la actividad extradoméstica. Todo depende del coste-oportunidad de salir a trabajar o quedarse en casa, decisión especialmente difícil si hay niños u otras personas dependientes que requieran cuidado dentro del hogar y si los servicios que pueden facilitar la sustitución del ama de casa son escasos, de mala calidad o a un coste excesivo (González y Vidal, 2005).

La tabla 1 recoge las tasas de empleo y desempleo para las mujeres y hombres de edades comprendidas entre los 15 y los 49 años de edad en los países de la UE-15, así como las tasas de fecundidad correspondientes. Un simple vistazo ilustra la existencia de, al menos, tres grupos distintos de países. En primer lugar, los países nórdicos muestran tasas elevadas y bastante parejas de ocupación para ambos sexos. Las suecas, danesas y finlandesas son, por este orden, las que más trabajan dentro de la UE-15, situándose también en el grupo de las que más hijos tienen. En el otro extremo, los países del sur –Grecia, Italia y España, también por este orden– presentan las tasas de participación femenina y de fecundidad más bajas. En medio, un variado conjunto de países, entre los que se encuentran aquellos que –de acuerdo con la tipología de Esping-Andersen– serían clasificados dentro del régimen de bienestar continental o corporativista, muestran tasas relativamente elevadas de participación. Desde el punto de vista de la fecundidad, destacan Irlanda y Francia (con 1,97 y 1,89 hijos por mujer en edad fértil), los dos únicos países de la UE-15 que se aproximan al valor de reemplazo (2,1) y que escapan a la lógica de la clasificación de regímenes de bienestar clásica (Esping-Andersen, 1990, 1999).

Tabla 1. TASAS DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO EN LA UE-15 POR SEXO (15-49 AÑOS) Y TASAS DE FECUNDIDAD (2002)

	TASA DE OCUPACIÓN			TASA DE DESEMPLEO			Tasa de fecundidad
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	
Alemania	69,1	79,8	10,7	9,6	10,4	0,8	1,31
Austria	76,7	90,1	13,4	4,7	3,9	-0,8	1,40
Bélgica	71,8	87,2	15,4	7,6	6,4	-1,2	1,62
Dinamarca	80,3	88,2	7,9	5,1	4,2	-0,9	1,72
España	61,1	87,2	26,1	14,4	7,2	-7,2	1,25
Finlandia	77,7	84,2	6,5	8,2	7,3	-0,8	1,72
Francia	73,4	86,4	13,1	9,0	6,8	-2,3	1,89
Grecia	58,1	86,1	28	15,1	5,7	-9,4	1,25
Holanda	75,8	90,3	14,5	4,5	3,8	-0,7	1,73
Irlanda	67,7	88,9(*)	21,2	3,5	4,6	1,2	1,97
Italia	59,6	86,9	27,3	9,1	5,4	-3,7	1,26
Luxemburgo	66,3	90,9	24,7	6,5	2,4	-4,0	1,63
Portugal	77,5	89,4	11,9	7,0	4,9	-2,1	1,47
Reino Unido	73,6	85,2	11,7	3,6	3,9	0,3	1,64
Suecia	81	85,4	4,5	5,4	5,9	0,5	1,65
UE	68,8	84,4	15,6	9,4	7,4	-1,9	1,57

Nota: Se define la tasa de desempleo como el porcentaje de la población parada de 15 a 64 años respecto a la población activa de ese mismo grupo de edad. (*) Datos poco fiables o inciertos.

Fuente: Fundación Encuentro (2006) y Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

Con una política de ayuda a las familias prácticamente inexistente o, cuando menos, poco desarrollada (Flaquer, 2000) y patrones de reparto de la responsabilidad doméstica con fuerte resistencia al cambio (Durán, 1988; Valiente, 2005), el incremento de la participación laboral femenina que ha tenido lugar en las últimas décadas en nuestro país se puede decir que se ha realizado a costa del sobre esfuerzo de las españolas. Los síntomas de este sobre esfuerzo parecen repetirse de manera sistemática en los países del sur de Europa.

Como hemos visto, aunque el incremento de la presencia de las mujeres en el mercado puede ser considerado una tendencia generalizada en las sociedades occidentales avanzadas, sus características, alcance y consecuencias varían ampliamente en los distintos países. A continuación exploraremos cómo ha evolucionado ese marco institucional en España y cómo la incorporación de las mujeres al empleo ha ido cobrando carta de naturaleza como problema de primer orden en la agenda política.

LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN LA AGENDA POLÍTICA: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA CONCILIACIÓN

La participación laboral de las mujeres ha realizado un largo recorrido como objeto de reflexión y acción política a lo largo de las últimas tres décadas. En un primer momento, la participación laboral aparece como una extensión del objetivo de la igualdad de oportunidades y no irá sino muy lentamente siendo definida como un objetivo específico en sí misma.

Cuando lo consiga, la igualdad pasará a constituir una especie de adorno formal, un acompañamiento del verdadero objetivo, que no es otro que la eficiencia económica.

Cuando a finales de los años setenta se instaura definitivamente un régimen democrático en nuestro país, la principal tarea que tuvieron que afrontar los primeros gobiernos democráticos fue la de construir un marco legal que convirtiera a las mujeres en ciudadanas de pleno derecho y en igualdad de condiciones con respecto a los varones (Salido y Arriba, 2005: 165).

La igualdad formal constituyó así el eje en torno al que se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres en la etapa democrática, garantizando por fin un derecho de titularidad individual desligado de su condición de cónyuges o madres dentro de la familia. En buena lógica, la lucha contra todo obstáculo que se interpusiera en la consecución del fin de la igualdad de oportunidades inspiró el diseño de las primeras políticas a favor de las mujeres. Estas encontraron un marco de referencia y de legitimidad importante en la Década internacional de la mujer de las Naciones Unidas (1975) y en los primeros programas de acción comunitaria para la igualdad entre mujeres y hombres (1983-85 y 1986-90), orientados principalmente hacia la consecución de la igualdad en el ámbito del empleo. La inserción laboral de las mujeres, la igualdad en las condiciones de trabajo y la lucha contra la segregación constituyeron su ámbito de preocupación más preciso (Fernández Cordón y Tobío, 2005: 54).

En nuestro país, el deseo expreso de hacer de la lucha contra la discriminación una preocupación central desde el punto de vista de la agenda política se materializa en primera instancia en la creación de una Unidad de la Mujer dentro del Ministerio de Cultura (1980) y en la adhesión a la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificada por nuestro país en 1984. Apenas tres años más tarde, se constituía a instancias del primer gobierno socialista el Instituto de la Mujer⁶, que se convertiría en el principal instrumento de promoción y desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades, inaugurando el desarrollo de un 'feminismo de Estado' que caracterizaría la primera etapa de las políticas a favor de las mujeres en España (Bustelo, 2004).

Los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PIOM), inspirados en sus homónimos europeos, serán los ejes sobre los que se va a ir construyendo la política española de igualdad de género. El panorama a finales de la década de los ochenta, cuando finalmente los planes de igualdad arrancan en nuestro país, no era precisamente halagüeño. En la propia justificación de motivos del I PIOM (1988-90) se reconoce que se hacían necesarios pasos que fueran más allá del desarrollo legislativo acometido hasta el momento. Es el cambio en los valores sobre los que se apoya y legitima la desigualdad entre los sexos el que es necesario acometer. La lucha contra la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales, la mejora del conocimiento de la situación social de las mujeres, especialmente en relación al trabajo, y el aumento de la información ocupacional y para el empleo constituyen los principales objetivos de estas primeras actuaciones.

La IV Conferencia de Beijing (1995) marca un nuevo hito en el camino hacia la igualdad de oportunidades. En ella se habla por primera vez de *mainstreaming* o "transversalidad", concepto que invita a superar la visión de la igualdad de oportunidades como una cuestión relativa únicamente a las mujeres, destacando la necesidad de entenderla como un criterio de justicia social.

Este principio irá, de manera lenta pero persistente, permeando las políticas orientadas a la igualdad a nivel europeo y nacional hasta ser finalmente institucionalizado en el Tratado de Amsterdam (1997)⁷. En España, este principio encuentra acomodo en el III PIOM (1997-2000), que toma por primera vez como un objetivo prioritario "la reforma de estructuras que

actualmente dificultan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres dentro del mercado laboral” (Instituto de la Mujer, 1997: 41). Para ello se considera imprescindible un reparto paritario entre hombres y mujeres de la vida familiar y laboral. Se proponen así una serie de medidas estructurales, dirigidas literalmente a conseguir un acceso real, con plenitud de derechos sociales y económicos, del colectivo femenino al mundo laboral⁸. Esta iniciativa representa, tal como se dice en la exposición de motivos del III PIOM, “el primer paso para la implicación y movilización de todas las políticas y medidas generales, con el propósito decisivo de alcanzar la igualdad” (Instituto de la Mujer, 1997: 12). Se inicia así el avance hacia la definición de la discriminación sexual como un fenómeno anclado en la existencia de estructuras y formas de comportamiento que, bajo la apariencia de igualdad formal, perpetúan la desigualdad real entre los sexos. Esta perspectiva no se introducirá de hecho hasta el IV PIOM (2003-06), orientado por fin de manera explícita y en su totalidad por el principio de *mainstreaming*.

Este cuarto plan está inspirado en dos principios fundamentales: el de *mainstreaming*, entendido como la “promoción y la defensa del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles”, y el de cooperación y coordinación entre todos los agentes implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades (administraciones públicas, agentes sociales, ONG y sociedad en general), de manera que sea posible la penetración de las políticas de género en todos los ámbitos (Instituto de la Mujer, <http://www.mtas.es>). La introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas se convierte en una de sus áreas prioritarias, con el fin expreso de introducir el principio de *mainstreaming* en todas las políticas, planes y estrategias que se diseñen.

Otro de los instrumentos esenciales en la política a favor de las mujeres en nuestro país son los planes nacionales de acción para el empleo (PNAE). También bajo el marco de las iniciativas europeas, el PNAE de 1999 incluye por primera vez un pilar dedicado a “reforzar la política de igualdad de oportunidades” (pilar IV) con el objetivo de hacerla avanzar hacia una participación paritaria de las mujeres en el mercado laboral⁹. El incremento de la ocupación femenina ha constituido un objetivo prioritario de los planes de empleo, que han contemplado medidas orientadas tanto a la demanda (aumento de la empleabilidad de las mujeres a través de su acceso prioritario a los programas de fomento de empleo) como a la oferta (mejora de la calidad de la mano de obra femenina y su disponibilidad para el empleo), sobre las que volveremos más adelante.

La Agenda social europea constituye la principal referencia en los desarrollos recientes de la política a favor de las mujeres (Consejo Europeo, 2001). De ella arranca la Estrategia europea por el empleo, a partir de la que se define una nueva Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2000-2005) que sustituye a los programas de acción comunitaria. Esta nueva estrategia obedece al objetivo de convertir a la Unión Europea en “la economía más competitiva y dinámica del mundo” para el año 2010, defendiendo un modelo que combina el crecimiento económico –“más y mejores empleos”– y la defensa del modelo social europeo –“mayor cohesión social”–. Desde esta perspectiva, la participación laboral activa de las mujeres y la reducción de las desigualdades entre los sexos se convierten en requisitos insoslayables en el avance hacia los objetivos estratégicos de la Unión Europea. De este modo, las políticas de conciliación aparecen como la clave de la política europea de empleo, y la incorporación de las mujeres al empleo, por fin, como un objeto de preocupación política de primer nivel.

Coincidiendo con el impulso europeo, las políticas de conciliación entran en la agenda política española a través del primer gobierno del Partido Popular (1996-2000), que hizo de la familia uno de los ejes de su acción política y de las medidas de conciliación una de sus principales innovaciones legislativas. La conciliación verá la luz en el ordenamiento español a través de Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) y, posteriormente, del Plan integral de apoyo a la familia (2001-2004)¹⁰ (ley de 8 de noviembre de 2001)¹¹, desarrollos legislativos con los que España no hace sino aplicar la normativa europea, de obligada transposición para los estados miembros¹². Ambos vienen a responder, con veinte años de retraso, al doble mandato constitucional de “protección social, económica y jurídica de la familia” y promoción de “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas” (Constitución española de 1978, artículos 39.1 y 9.2, respectivamente). Se puede decir que, en este punto, la política a favor de la participación laboral de las mujeres toma definitivamente en España el rumbo de la conciliación. Posteriormente, se profundizará en su desarrollo a través de una serie de medidas encaminadas a compatibilizar las estrategias de conciliación y la igualdad de oportunidades, entre las que destacan las futuras leyes de igualdad y de dependencia, ambas en trámite parlamentario¹³.

A pesar de la creciente relevancia de este tipo de políticas, la conciliación tiene sus partidarios y sus detractores. El debate se ha centrado en el papel que las políticas de conciliación tienen en la vida de las mujeres. Según sus defensores, la conciliación, al posibilitar a las mujeres dejar el hogar y fortalecer sus lazos en el mercado de trabajo, supondría un apoyo a la transición del modelo de familia de varón sustentador (*male breadwinner model*) hacia un modelo familiar de doble ingreso (*dual earner model*) (Fernández Cordón y Tobío, 2005). El modelo de doble ingreso embarcaría a varones y mujeres de forma igualitaria en el trabajo asalariado y en el trabajo no remunerado en el hogar, favoreciendo la eliminación de las diferencias de género en el uso del tiempo (Gornick, 2000).

Para otros autores, en cambio, las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar no rompen con las asunciones sobre las relaciones de género, ya que no inciden en las pautas de distribución del trabajo doméstico y de cuidado desarrollado en el ámbito privado, otorgando un papel secundario a la participación laboral de la mujer (Durán, 2002; Larsen, Taylor-Gooby y Kananen, 2004). Habría que impulsar el desarrollo de auténticas leyes de igualdad de género, que fuesen más allá de la regulación de la esfera de lo público para remover las bases de la división sexual del trabajo. Esta es la línea que parece seguir en la actualidad la política social española de acuerdo con sus últimos desarrollos.

En realidad, la efectividad de las políticas de conciliación sobre la vida de las mujeres depende de la concepción del papel social de la mujer y de la orientación de las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas por los gobiernos (Lewis, 1992, 1997). Donde el estereotipo que predomina es el de las mujeres como principales protagonistas y responsables del cuidado familiar, las políticas de conciliación tienden a enfocarse hacia la participación a tiempo parcial o bien dejan en manos de las mujeres la resolución del conflicto en el ámbito privado, reforzando indirectamente un modelo tradicional de familia basado en la figura del varón sustentador. Por el contrario, las medidas a favor del aumento de las responsabilidades domésticas y familiares de los varones responden a concepciones más radicales, que pretenden una remodelación en profundidad de las formas tradicionales de la división sexual del trabajo. El uso principalmente femenino de este tipo de medidas puede no obstante tener efectos perversos sobre la cali-

dad del empleo femenino, dificultando la eliminación real de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo.

A continuación realizaremos un breve repaso de los principales avances que se han producido en la aplicación de las políticas de conciliación en nuestro país, abriendo el espacio para el debate sobre su alcance y efectividad, así como sobre los principales obstáculos que se dibujan de cara al futuro en el escenario español.

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: BALANCE Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

Como señalamos anteriormente, el debate sobre la conciliación llega a nuestro país gracias a un doble padrino: el de las directivas europeas –reflejo de la preocupación generalizada por la caída de la natalidad y por la sostenibilidad de los sistemas de protección social– y el viraje conservador hacia la familia que llevan a cabo los gobiernos del Partido Popular. De ser un tema inexistente en la agenda política pasa así en poco tiempo a ocupar un lugar central en la agenda de los agentes sociales, los gobiernos y las administraciones, con el consiguiente peligro de vaciamiento de contenido y banalización (Fernández Cordón y Tobío, 2005: 8).

Las medidas de conciliación se han orientado en dos sentidos: la flexibilización del tiempo de trabajo y la mejora de las condiciones de vida de las madres trabajadoras y de sus familias. Junto a ellas, habría que contemplar las destinadas a incentivar la contratación de las mujeres y su adecuada representación dentro del mercado de trabajo, que, no siendo propiamente medidas de conciliación, están orientadas a favorecer la integración efectiva de las mujeres en la actividad laboral (esto es, al menos, una de las dos partes del dilema de la conciliación).

LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Esta se puede abordar a través de dos estrategias distintas que responden también a fines dispares: la reducción o flexibilización de la jornada laboral y las licencias parentales para el cuidado de hijos o familiares dependientes.

En principio, el objetivo de la primera estrategia, que tiene su máxima expresión en el trabajo a tiempo parcial, es hacer compatible, a través de la reducción del número de horas de trabajo, la dedicación simultánea a distintos tipos de actividad, ampliando así el margen de elección individual. En este sentido constituye un instrumento esencial en la conciliación de la vida profesional y familiar. De hecho, el trabajo a tiempo parcial constituye la clave de las altas tasas de participación laboral de algunos países, como Holanda, o la misma Suecia (Comisión Europea, 2006b). Pero no ocurre así en España, donde la tasa se mantiene estable en torno al 8%, casi diez puntos por debajo de la media de la Unión Europea. El empleo a tiempo parcial ha constituido en nuestro país más un recurso general de fomento del empleo, en gran medida acompañado de pérdida de derechos y cobertura respecto al empleo a tiempo completo, que un instrumento para la conciliación. Aun así, el crecimiento experimentado durante la pasada década ha sido principalmente debido a las mujeres¹⁴ (Marbán, 2005: 93).

En cualquier caso, el alto índice de feminización del trabajo a tiempo parcial (que ronda el 80% en el conjunto de la Unión Europea) abre importantes dudas sobre la efectividad de estas medidas como instrumentos de redistribución efectiva de las oportunidades de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo y fuera de él, ello sin considerar los problemas adicionales de cobertura social, especialmente cuando –como es el caso de España– se vincula masivamente a la temporalidad. Entonces, las desigualdades salariales y la falta de opor-

tunidades de promoción y carrera profesional se multiplican (Dex, 1997). Quizá por ello la mayoría de las personas que se encuentra en situación de trabajo a tiempo parcial declara que no fue por deseo propio.

Por otra parte, la flexibilización se puede conseguir a través de la concesión de licencias que permitan alternar la actividad extradoméstica con el cuidado de hijos o personas dependientes. Si la reducción de la jornada persigue el fin de simultanear dos tipos de actividad, los permisos parentales implican una reorganización del equilibrio entre la familia y el mercado, incentivando la secuenciación de los dos tipos de actividad.

Orientadas a que los progenitores cuiden dentro del hogar de sus retoños, estas medidas tienden no obstante a desincentivar el compromiso de las mujeres con la actividad extradoméstica, lo que incrementa el riesgo de no retorno y limita las oportunidades de progreso laboral de las mujeres (Fernández Cordón y Tobío, 2005: 62). Esto las hace controvertidas para muchos, que ven en ellas un instrumento de perpetuación de la posición secundaria de las mujeres dentro y fuera del hogar (Lewis, 1992, 1997).

Su efecto sobre la participación varía no obstante dependiendo del alcance y la naturaleza de las mismas. Cuando la compensación económica es suficientemente generosa y se otorga a los padres y madres trabajadores, supone la desmercantilización del trabajo de cuidado, que queda reubicado en el ámbito familiar (Fernández Cordón y Tobío, 2005: 56). Este es el espíritu de las políticas de este tipo aplicadas en los países nórdicos, que buscan deliberadamente un mayor equilibrio entre las esferas del mercado y la familia, priorizando esta última en detrimento de la primera¹⁵. En los últimos tiempos estas políticas se han extendido a algunos países¹⁶ en forma de permisos parentales exclusivos para padres, bajo el lema de "lo usas o lo pierdes" (*'use it or lose it'*), lo que ha disparado su efectividad (Fernández Cordón y Tobío, 2005: 57; Boje y Almqvist, 2000). Sin duda, la desigualdad salarial por sexo juega también en contra del disfrute por parte de los varones de estos permisos, ya que sus ingresos en la mayoría de los casos son los que constituyen la principal fuente de ingresos del hogar: un 38% de los hombres europeos sostiene que tomaría los permisos familiares en mayor medida si la compensación económica fuera adecuada (CES, 2004).

Cuando las licencias no son suficientemente generosas (o no están remuneradas en absoluto) y no resultan accesibles de forma igualitaria para ambos sexos, la invitación a la retirada se hace tan sólo a un público selecto. Esta invitación 'VIP' abre la puerta de salida del mercado sólo a un grupo escogido de mujeres: aquellas que puedan permitirse abandonar su puesto sin temer por su carrera laboral (empleadas públicas o trabajadoras no cualificadas, para quienes la ausencia no representa una pérdida de la posición relativa en la carrera profesional) o aquellas para las que el coste de oportunidad de trabajar y buscar servicios de cuidado sustitutivos resulta demasiado elevado. Este es el patrón típico de estados como el Reino Unido, donde un elevado porcentaje de las mujeres abandona la actividad para luego retomarla tras haber cumplido el ciclo de la maternidad (Dex, 1987, 1997). La existencia de servicios de atención y cuidado para niños pequeños y personas dependientes adecuados resulta decisiva en este punto.

Resumiendo, las principales críticas a este tipo de medidas de flexibilización del tiempo tienen que ver con su falta de efectividad en la remoción de los pilares sobre los que se asienta la desigualdad de género. Y es que el objetivo perseguido de reparto de las responsabilidades familiares entre padres y madres se queda en agua de borrajas cuando las medidas sirven única o mayoritariamente para que las mujeres flexibilicen "su" tiempo.

En España, la citada Ley de conciliación de la vida familiar y laboral introdujo una serie de medidas a favor de las licencias parentales, con el objetivo explícito de conseguir la flexibilización de los esquemas de trabajo e incrementar la seguridad de los trabajadores. Entre ellas cabe mencionar la posibilidad de que los trabajadores, independientemente de su sexo, disfruten de una reducción de su jornada laboral¹⁷ para atender a un hijo menor de seis años, que se extiende a los padres adoptivos o de acogida¹⁸. Asimismo, la ley amplía también los supuestos de excedencia al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que aquél no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle ningún tipo de actividad retribuida, computándose dicho periodo a efectos de antigüedad para el trabajador o trabajadora. También se introduce una modesta reforma en el permiso de maternidad, considerando la posibilidad de que sea disfrutado en parte por el padre (hasta un máximo de 10 semanas, reservando las seis posteriores al parto para la madre), siempre que ambos progenitores trabajen, que no suponga un riesgo para la salud de la madre y que ésta esté de acuerdo.

A pesar de que estas medidas suponían un avance en la individualización de los derechos relacionados con las licencias parentales y familiares, no recibieron una acogida favorable entre los agentes sociales (Salido y Arriba, 2005). La principal crítica tiene que ver con su incapacidad para conseguir el fomento de la igualdad *real* de género, uno de sus objetivos explícitos. Aunque el derecho compartido a los permisos de maternidad “favorece el avance hacia la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito doméstico y en el trabajo”, el hecho de que se trate de una “cesión” de un derecho de titularidad exclusiva femenina supone asumir, siquiera implícitamente, que las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los hijos (CES, 2004: 3-4). Las cifras hablan por sí solas: sólo el 1,64% de las 280.114 bajas por nacimiento, acogida o adopción que tuvieron lugar en 2004 fueron solicitadas por hombres. Según el Informe sobre licencias familiares 2004 de EIRO, el 97,9% de los permisos familiares habían sido disfrutados por mujeres en el año 2003 (citado en CES, 2004: 4). Finalmente, tan sólo un 8,8% de las mujeres y un 5,8% de los hombres habrían hecho uso de la flexibilización de la jornada por razones familiares, y aún un porcentaje menor –el 3,1% de las mujeres y el 1,4% de los hombres–, de los permisos parentales, de acuerdo con una encuesta reciente realizada por el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades (Instituto de la Mujer, 2005).

El anteproyecto de la futura ley de igualdad, actualmente en trámite parlamentario, prevé la introducción de una serie de modificaciones importantes en términos tanto de flexibilidad de jornada como de licencias parentales y permisos de maternidad y paternidad, que alterarán sin duda el escenario que venimos comentando. Así, por ejemplo, se prevé la existencia de un permiso retribuido de diez días de uso exclusivo para el padre, de los que ocho podrían disfrutarse en media jornada (lo que haría un total de dieciocho días), que ampliaría en gran medida las condiciones del actual permiso de paternidad (dos días libres al nacer el hijo y la opción de compartir la baja laboral de dieciséis semanas con la madre).

Parte de estas medidas han sido ya introducidas a través del Plan Concilia¹⁹, dirigido a facilitar a los empleados de la Administración general del Estado la conciliación de la vida laboral y familiar. El plan prevé una serie de medidas orientadas hacia la flexibilización de la jornada laboral y la corresponsabilización de ambos progenitores en el cuidado de los hijos. Establece así un derecho paternal de diez días por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, y permite a las mujeres ampliar hasta en cuatro semanas su permiso de maternidad, en sustitución voluntaria del de lactancia. Igualmente, se amplía la reducción de jornada a

quienes tengan hijos menores de doce años bajo cuidado directo. Se conceden tres años de excedencia para el cuidado de las personas dependientes, una reducción retribuida de la jornada laboral para atender a familiares que sufren enfermedades muy graves y, en caso de que una mujer se traslade de centro por ser víctima de la violencia de género, tendrá derecho a un período de excedencia para garantizar su protección, con dos meses retribuidos. La medida quizá más conocida es la introducción de un límite horario para la finalización de la jornada laboral, que no podrá acabar en ningún caso más allá de las 18 horas.

La evaluación del propio Ministerio de Administraciones Públicas tras el primer trimestre de aplicación de esta ley arroja aún resultados modestos en términos de incidencia: apenas un 2% del total de 120.000 beneficiarios potenciales (MAP, 2006). Los principales beneficiarios de las medidas son las mujeres, que han logrado casi dos tercios de los permisos y facilidades entre enero y marzo. El conjunto de medidas ha sido favorablemente acogido por la opinión pública, especialmente entre los propios empleados públicos: un 82% de éstos y un 70% del conjunto de los españoles tendría una opinión favorable del plan (*ibidem*: 4).

LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Este apartado incluye también dos tipos de medidas, de alcance y objetivos radicalmente distintos: los servicios de atención y cuidado, por una parte, y las transferencias económicas, por otra. Las primeras tienen como objetivo facilitar la plena dedicación de las mujeres al trabajo a través de la externalización –“mercantilización”– del trabajo de cuidado tradicionalmente desarrollado dentro del hogar. Las segundas, por su parte, pueden ser consideradas como ayudas a la maternidad. En este caso su fin es radicalmente opuesto al de las anteriores, ya que lo que se pretende es facilitar la “libertad” de elección de las familias respecto al tipo de cuidado que reciben los hijos: dentro o fuera de la familia, y dentro de ésta, por los propios progenitores o por alguien contratado para tal fin (Fernández Cordón y Tobío, 2005: 60).

Este tipo de ayudas resultan bastante controvertidas por su proximidad a un “salario para el ama de casa” y el reforzamiento implícito del rol tradicional de las mujeres que ello supone. Este esquema existe en Francia, país que se ha caracterizado históricamente por políticas familiares muy generosas de apoyo a la maternidad (*allocation parentale d’éducation*), con una efectividad más que sobresaliente desde el punto de vista de la fecundidad de acuerdo con los datos que vimos anteriormente (tabla 1).

El rasgo más destacable de las políticas económicas de apoyo a la familia en nuestro país es su escasa relevancia, tanto en términos cuantitativos como en cuanto a cobertura. El origen de las transferencias familiares en España está en el Subsidio familiar (1938) y el Plus familiar (1945) (Meil, 1995), que se transformaron posteriormente en asignaciones mensuales por esposa e hijos y que no serían suprimidas hasta bien avanzada la década de los ochenta. En 1990 se crean unas prestaciones familiares por hijo a cargo de carácter asistencial, cuyo fin es la protección de los hijos menores de edad o discapacitados. Recientemente se han recuperado los subsidios asociados a la natalidad²⁰, abolidos durante la primera etapa de la democracia, bajo la forma de cantidades pagadas de una vez por cada hijo a partir del tercero, siempre que se demuestre no tener recursos suficientes. Existen también ayudas otorgadas en caso de parto múltiple, de escaso impacto (Salido y Arriba, 2005: 173).

El porcentaje dedicado a gasto social sitúa a España en una de las últimas posiciones respecto al resto de los países europeos, con un 20,2% frente a un 29% de media para el con-

junto de la UE-15 (Eurostat, 2005a). Más concretamente, España dedica tan sólo el 0,49% del PIB a prestaciones familiares y por maternidad, aproximadamente la quinta parte de la media europea, que se sitúa en el 2,2%. Es además el país donde las prestaciones sociales por hijo a cargo son menos generosas (Eurostat, 2005b; Instituto de Política Familiar, 2005).

En contraste, las desgravaciones fiscales por hijos a cargo tienen un papel más destacado, que languidece no obstante comparado con el de las desgravaciones por adquisición de vivienda. Estas, junto con las prestaciones de desempleo, son consideradas por algunos como los auténticos ejes de la política familiar española²¹ (Flaquer, 2000: 154).

El PP realizó dos reformas fiscales de gran calado que condujeron a un sistema en principio más “amigable” hacia las familias (Ley 40/1998 y Ley 46/2002). Una de las novedades fue la introducción del concepto de “mínimo vital”, que pretendía recoger la capacidad económica real de los sujetos pasivos, una vez descontados los gastos para satisfacer las necesidades personales y familiares mínimas. Sin embargo, al pasar las deducciones a la base imponible en lugar de a la cuota líquida, se retrocede desde el punto de vista de la progresividad del sistema fiscal. Las prestaciones por hijo a cargo dejan además de ser consideradas rendimientos del trabajo para pasar a serlo como rentas exentas. Aunque la nueva regulación permitía a los cónyuges acumular todas las desgravaciones a que tuvieran derecho individualmente, el balance fue no obstante considerado negativo por las asociaciones conservadoras, al estimar que seguía penalizando fiscalmente a las familias de un solo sustentador respecto a las de dos (Instituto de Política Familiar, 2005; Moreno y Salido, 2006).

Está pendiente una “reforma en profundidad” del sistema fiscal español para mejorar el trato a las familias con dependientes a cargo, compromiso electoral del PSOE que no verá previsiblemente la luz hasta 2007 y que preveía una elevación significativa del mínimo personal y del mínimo exento por hijo a cargo, así como la actualización de este último con la inflación, a fin de proteger a las rentas medias y bajas.

Pero quizá la política de transferencia económica que más repercusión social ha tenido haya sido la introducción de una “paga para madres trabajadoras”, destinada a “compensarlas por el gran peso que supone tener un niño mientras se está trabajando”²². La medida consiste en una ayuda mensual por importe de 100 euros a las empleadas a tiempo completo, o a tiempo parcial siempre que cubran al menos el 50% de la jornada y estén aseguradas por el mes completo, así como a trabajadoras por cuenta propia aseguradas al menos 15 días al mes, con niños menores de 3 años. La ayuda puede cobrarse mes a mes o acumular su cobro en la declaración anual del Impuesto sobre la Renta.

La “paga de 100 euros” ha sido objeto de importantes críticas. La primera y fundamental es que no facilita la superación del modelo convencional de organización del trabajo doméstico, ya que tan sólo se limita a ofrecer una “compensación” a las madres que trabajan. Destinada a modificar el marco de decisión sobre la dedicación a la actividad del conjunto de las mujeres, su impacto sólo alcanza a las que ya se encuentran dentro del mercado y han optado de hecho por una forma concreta de gestión de su ciclo de actividad: la simultaneidad de las dos dedicaciones. Además, la escasez de la cuantía no sirve ni como estímulo para las que están fuera del mercado ni como ayuda real para las que están dentro. La falta de control sobre el destino real de la ayuda es otro punto crítico.

A pesar de la publicidad y difusión mediática de que fue objeto la medida, su impacto ha sido bastante modesto en términos numéricos. Desde su entrada en vigor en enero de 2003 hasta el 31 de mayo de 2004, 715.500 madres trabajadoras habían cobrado la deducción

por maternidad²³, aún un pequeño porcentaje del total de madres con hijos de 0 a 3 años. Hay que reconocer no obstante cierta originalidad a la medida, la primera que aborda de manera directa y explícita el problema de la baja fecundidad de las mujeres en nuestro país.

El otro eje sobre el que se articulan las medidas para mejorar el bienestar de las mujeres lo constituyen los servicios de atención y cuidado para menores y dependientes. La existencia de una red de servicios adecuada resulta crucial para conseguir una reorganización efectiva del bienestar doméstico. Sin embargo, ésta es sin duda la gran asignatura pendiente del sistema de protección social español, especialmente en el caso de los cuidados a mayores y discapacitados (Rodríguez Cabrero, 2005), pero también en el de los niños, tal como pone de relieve un estudio reciente del INE (2006).

El aumento de la esperanza de vida de la población implica también la demanda de servicios durante un tiempo mayor y con una calidad diferente. El estado de salud, junto con el modo de vida, el nivel educativo y la trayectoria profesional de la población, se suman al envejecimiento para condicionar la “esperanza libre de discapacidad” y, a la postre, el tipo y la intensidad de la prestación de servicios necesaria (Rodríguez Cabrero, 2005: 57). La clave está en que el modelo de cuidados informales de larga duración, apoyado sobre una dedicación intensiva –y extensiva, a lo largo de todo su ciclo vital– de las mujeres al cuidado de otros, está en declive.

En estos momentos se encuentra en trámite parlamentario la futura Ley de dependencia, con la que se pretende crear un Sistema Nacional de Dependencia que asista a los familiares de las personas dependientes, en su mayoría mujeres²⁴ (Imsero, 2004). Los aspectos más polémicos tienen que ver con la forma de financiación. La propuesta del Gobierno apunta a un sistema de financiación compartida entre el Estado y los propios usuarios, que variará según el tipo y el coste del servicio, así como en función del nivel de ingresos de los usuarios. Se trataría de un modelo de calidad –“orientado a la excelencia”– en el que la cofinanciación aparece como la opción más probable. Las prestaciones y elementos de apoyo serán principalmente el servicio a domicilio, asistencia personal, teleasistencia, centros residenciales, centros de día y ayudas técnicas.

Por otra parte, los expertos han llamado la atención sobre la necesidad de que la cobertura sea universal, superando el restrictivo marco asistencial en el ámbito de los servicios sociales y también, aunque en menor medida, en la atención sanitaria (Rodríguez Cabrero, 2005: 69). En la mayoría de los casos se trata de cuidados de larga duración, con un componente sociosanitario importante, que no queda actualmente adecuadamente regulado dentro del sistema sanitario español, que, a pesar de su carácter universal, no contempla con claridad la prestación de algunos servicios relacionados con la dependencia (*ibidem*). Con todo, el problema principal se encuentra en los cuidados personales, en gran medida de tipo domiciliario, para lo que resulta claramente insuficiente en alcance e intensidad protectora.

Por otra parte, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral hace de la creación de escuelas infantiles una necesidad acuciante. Así se reconoce en el Programa nacional de reformas elaborado recientemente por España a requerimiento de la Unión Europea como parte de un plan de relanzamiento de la Estrategia de Lisboa²⁵, donde figura explícitamente la mejora de la educación infantil como un instrumento para facilitar la incorporación y la continuidad de la mujer en el mercado laboral (MTAS, 2005a: 1). La reciente Ley orgánica de educación ha profundizado en este camino, convirtiendo la segunda etapa de educación infantil (3-5 años) en obligatoria y otorgándole así un carácter plenamente educativo²⁶.

Aunque España se sitúa entre los países más avanzados en escolarización de los niños de 3-5 años (96% de los de 3 años y 100% de los de 4-5 años en el curso 2001-02), la tasa de escolarización es aún muy baja entre los de 0-2 años (15%)²⁷ (González y Vidal, 2005). Además, buena parte de esta cobertura se realiza en centros de carácter no público (tan sólo el 40% de los más pequeños y el 68% de los niños de 3-5 años de edad estaban escolarizados en escuelas de titularidad pública)²⁸ y presenta importantes disparidades regionales, que suponen un desafío a la igualdad de oportunidades²⁹. Es difícil saber si la baja matriculación se debe a la escasez de plazas o al deseo de los padres de no llevar aún al colegio a los niños de esa edad, pero lo que es cierto es que el resultado final es claramente mejorable desde el punto de vista de liberar a las madres de las tareas de cuidado dentro del hogar.

De acuerdo con un reciente estudio del INE (2006), los problemas relacionados con la disponibilidad de servicios de cuidados de hijos aparecen como la principal causa de trabajar menos horas de las deseadas. Más de la mitad de los entrevistados (54%) consideran que los servicios de atención de niños son muy caros. En el caso de los asalariados con hijos pequeños, existe un elevado porcentaje –formado mayoritariamente por mujeres y mayor en el sector privado (24,8%) que en el público (18,9%)– al que la falta de servicios de atención a niños le impide cumplir su deseo de trabajar más.

Recientemente ha sido aprobado por el Gobierno el Plan estratégico nacional de infancia y adolescencia (2006-09)³⁰, que aparece como un instrumento para el avance “en la conciliación laboral y familiar y en el apoyo a las familias en el ejercicio de sus responsabilidades de crianza, cuidado y promoción del desarrollo personal y potencial de las capacidades de los niños y niñas” (MTAS, <http://www.mtas.es>). El plan ha obtenido un amplio consenso y ofrecerá por primera vez líneas estratégicas comunes de las políticas de infancia para las diferentes administraciones. Entre sus objetivos está conseguir que un tercio de los niños de 0-3 años (frente al 21% actual) cuenten con plaza en un centro público en 2010, dando así cumplimiento al objetivo establecido en la Agenda de Lisboa.

EL ESTÍMULO A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

El objetivo de la incorporación de las mujeres al empleo –parte, como vimos, de la estrategia europea– se aborda a través de una doble estrategia, que pretende, por una parte, aumentar la empleabilidad de la mano de obra femenina (convirtiéndolas en parte de los colectivos prioritarios de la formación continua) y, por otra, hacer su contratación más atractiva para los empresarios.

Especialmente relevante ha sido la conversión de las mujeres en colectivo prioritario para la contratación indefinida, que ha dado lugar a que el 54% de los contratos indefinidos celebrados en 2004 haya afectado a mujeres (frente a un 36,6% en 1997) (MTAS, en línea: <http://www.seg-social.es>). Como señalamos anteriormente, en la Ley de conciliación se preveían reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes para la contratación interina de desempleados que sustituyeran a los trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, a fin de aliviar los costes sociales de estos permisos para los empresarios y su posible incidencia negativa sobre la contratación de mujeres³¹. Las bonificaciones han sido revisadas periódicamente, ampliándose sucesivamente el alcance y los supuestos objeto de la misma. La Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2006 preveía diversas bonificaciones para la celebración de contratos indefinidos a mujeres en situación de desempleo, especialmente cuando se tratara de profesiones u ocupaciones con subrepresentación femenina³² o de nuevas incorpora-

ciones a la actividad tras el parto³³. También se han regulado diversas bonificaciones para mujeres trabajadoras con contrato suspendido por maternidad o excedencia por cuidado de hijos, siempre que su reincorporación se produzca en los dos años siguientes a la fecha del parto.

La última modificación ha tenido lugar muy recientemente³⁴, sustituyendo las bonificaciones como porcentaje de la cuota empresarial hasta ahora existentes por cantidades de cuantía fija, a descontar también de la cuota empresarial. Éstas pueden alcanzar hasta los 1.200 euros anuales, por un período máximo de 4 años, en el caso de mujeres con contrato indefinido (o temporal si se transforma en indefinido) contratadas en los 24 meses siguientes al parto (siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006) o que se reincorporan a la actividad después de 5 años de inactividad laboral si, anteriormente a su retirada, han trabajado al menos 3 años. La contratación de mujeres en general recibe una bonificación de 850 euros al año durante 4 años y la de mujeres mayores de 45 años, de 1.200 euros durante toda la vigencia del contrato. En el caso de contratos a personas víctimas de violencia de género, el importe será de 850 euros al año por un total de 4 años³⁵.

La publicación de esta última regulación se produce al tiempo del cierre de este documento, por lo que resulta imposible hacer una valoración detenida de su impacto. En cualquier caso, cabe decir que los incentivos a la contratación, suponiendo un trato más favorable para la contratación de mujeres, dejan no obstante al interés de los empresarios la contratación efectiva.

CONCLUSIONES

La revisión de las diferentes medidas y políticas desarrolladas en pos del objetivo de la plena participación de las mujeres españolas en el empleo nos ofrece una imagen con claroscuros. Es justo reconocer que se han llevado a cabo importantes avances, especialmente en el ámbito legislativo, pero queda aún mucho por andar en el pedregoso camino de la incorporación real y en condiciones de igualdad de las mujeres y los hombres al mercado de trabajo.

Las encuestas no dejan de mostrar que las pautas tradicionales de reparto de tareas entre hombres y mujeres son bastante resistentes al cambio, y no sólo en nuestro país. De acuerdo con los datos del Eurobarómetro 2003, sólo el 4% de los hombres de la UE piensa que los permisos parentales deberían ser para ambos progenitores y no de manera exclusiva para mujeres. Una reciente encuesta realizada por el Instituto de la Mujer (2005) muestra que casi un tercio de la población se suma a la opinión de que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre para que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares, y un 45,8% cree que la madre debería abandonar la actividad laboral tras tener su primer hijo/a frente a un 0,6% que cree que debería ser el padre. Es para ellas para quienes la conciliación se define mayoritariamente como problema y, además, como un problema del que son los principales sujetos. Un dato más: a la hora de elegir un empleo, un 20% de las mujeres lo hace en función de la compatibilidad con sus responsabilidades familiares, la segunda razón en importancia y casi emparejada con la remuneración adecuada, mientras en el caso de los hombres el salario es la principal razón con diferencia sobre el resto (31%) y la conciliación la última (9,4%).

La visión de los empleadores y responsables de personal encaja a la perfección en este cuadro: una mayoría opina que la solución a la conciliación deben encontrarla las familias de manera privada (61,6%) y que las empresas deben tener una orientación exclusiva hacia el logro de mayor productividad (66,9%). Además, algo más de cuatro de cada diez empresarios cree que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres y una pro-

porción semejante de los responsables de empresa opina que la aplicación de medidas de conciliación limita la competitividad. Por si estos datos no fueran suficientes, la propuesta de la CEOE en noviembre de 2000 de crear un fondo de inversión privado donde las mujeres irían depositando cuotas que servirían, caso de finalmente tener hijos, para pagar sus prestaciones de maternidad puede dar una idea definitiva del clima de sensibilización hacia la conciliación en el sector empresarial.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo viene a plantear nuevas necesidades desde el punto de vista de la protección social: necesidad de servicios, de oportunidades para encauzar el cambio social a través de medidas que favorezcan la ausencia de la actividad ante la enfermedad de familiares dependientes, de regulaciones especiales de las condiciones en que las mujeres se incorporan al mercado (igualdad de género) y de igualdad también dentro del hogar. Sin duda, ésta es la auténtica clave del cambio social, que no será posible si no se remueven los obstáculos de la desigualdad sexual dentro del ámbito tanto tiempo considerado de lo "privado". La igualdad, un fin en sí misma, se convierte también en un requisito imprescindible para conseguir el equilibrio de bienestar que las sociedades contemporáneas requieren (Esping-Andersen, 2002).

El aumento de la participación nos habla por sí mismo tan sólo de un incremento en términos cuantitativos pero, como hemos visto, el problema es mucho más complejo. Algunos lo han definido como un "problema social total" (Instituto de la Mujer, 2005: 17) que sólo tiene solución si es considerado como algo que afecta a toda la sociedad, no únicamente a las mujeres. Lo que está amenazado es el objetivo social máspreciado: el bienestar colectivo, un objetivo que sólo parece alcanzable a través de un nuevo contrato social que rompa la frontera de las desigualdades en el trabajo no remunerado. Ésa habrá de ser la siguiente frontera en el desarrollo del estado del bienestar.

Notas

- 1 Este trabajo ha sido posible gracias a la cobertura de los proyectos de investigación "Riesgos y oportunidades a lo largo del curso de la vida en las sociedades postindustriales" (CICYT. Sec2003-06799), dirigido por Esping-Andersen, y "Nuevos riesgos sociales y trayectorias de las políticas del bienestar" (Nursopob) (CICYT, Sej2005-06599 MEC, Plan nacional de I+D+I), dirigido por Luis Moreno. Agradezco a ambos el apoyo que me han prestado para poderlo llevar a cabo y, de forma muy particular, a Ana Arriba y Luis Moreno, por sus comentarios y colaboración en versiones anteriores del mismo.
- 2 En 1977, apenas un 5% de las mujeres entre 20 y 34 años tenía estudios superiores, mientras la media para el conjunto de la población se situaba ligeramente por encima (6%). En 2001, la proporción de mujeres comprendidas en estas edades con estudios universitarios terminados llegaba al 35%, seis puntos por encima de la media (CES, 2003: 41).
- 3 Valgan tan sólo unas cifras que ilustran la dimensión de este cambio. A mediados de la década de los setenta, aproximadamente un 70% de las mujeres con estudios elementales y un 44% de las de estudios superiores había sido madres al cumplir los veinticinco años. Diez años después, esas cifras habían bajado sensiblemente para las mujeres educadas (16%), aunque se mantenían prácticamente estables entre las de estudios bajos (65%). A mediados de los noventa, tan sólo un 2% de las primeras y un 41% de las segundas había experimentado la maternidad con anterioridad a los veinticinco años (Delgado, 2004).
- 4 La idea de un "contrato de género" no implica en absoluto la igualdad de género. El término tiene justamente un sentido irónico, que hace referencia al "contrato socialdemócrata" entre capital y trabajo. A pesar de la teórica posición de igualdad de las partes, una de ellas cumple un rol subordinado (Hirdmann, 1990; citado en Duncan y Pfau-Effinger, 2000).
- 5 En España, la edad media para el nacimiento del primer hijo pasó de 25,3 años a 29,1 entre 1975 y 2001, casi cuatro años más, mientras que los matrimonios se volvieron más escasos y se celebraron cada vez a edades más avanzadas: 30,6 años para los hombres y 28,6 para las mujeres (INE, 2004: 13). Además, los primeros hijos se vuelven con mucha más frecuencia que antes hijos únicos, representando en 2001 más de la mitad del total de nacimientos (en 1975, tan sólo el 36%). El descenso de la fecundidad afecta especialmente a la tasa de terceros hijos, que ha disminuido casi un 80% (y un 90% la de orden superior) en el transcurso de la última década.
- 6 Con competencias a nivel nacional para la lucha contra la discriminación de sexo. En 1989, el Instituto de la Mujer pasó a formar parte del nuevo Ministerio de Asuntos Sociales, reforzando así la concepción de los problemas que afectan a las mujeres no ya como problemas "de" mujeres, relacionados con pautas o usos culturales, sino como problemas sociales en su dimensión más amplia.
- 7 A nivel europeo, los aspectos más novedosos de la Conferencia de Beijing se recogen en el IV Programa de acción comunitaria para la igualdad entre mujeres y hombres (1996-2000). En él se habla explícitamente, por ejemplo, del desfase entre la organización de los mercados y las estructuras de protección y las necesidades de los individuos y las familias. Se hace un llamamiento para desarrollar medidas sobre conciliación entre la vida profesional y familiar que respeten el marco de la individualización de los derechos, de forma independiente al sexo (Fernández Cordón y Tobío, 2005: 54).
- 8 Entre las que cabe destacar la creación del Programa Óptima, orientado a facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas a través de la introducción de las acciones positivas como estrategia corporativa. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo, este programa ha sido elegido como ejemplo de "buena práctica" por la UE. Ofrece el distintivo de Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en la actualidad cuenta con un total de 32 empresas reconocidas y aproximadamente otras 30 participando en las distintas fases del programa para la obtención del mencionado reconocimiento (Instituto de la Mujer, <http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/quees.html>).
- 9 Concretamente, en este pilar se incluyen cuatro directrices: la integración de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en todas las políticas (de carácter transversal), la lucha contra la discriminación entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la facilitación de la reincorporación de las mujeres al trabajo. Además, en tanto que colectivo con una presencia limitada en el mercado de trabajo, las mujeres se ven afectadas de manera particular por el pilar I, relativo a la mejora de la capacidad de inserción profesional. La formación continua juega aquí un papel central, al favorecer la empleabilidad y ayudar a promover "un mercado de trabajo abierto a todos" (PNAE, 1999).
- 10 El Plan integral de apoyo a la familia (PIAF) intenta proporcionar un marco general a partir del que impulsar y coordinar la política familiar en España. Se plantea cuatro objetivos prioritarios, que giran en torno a la mejora de la calidad de vida dentro de las familias, la promoción de la solidaridad intergeneracional, el impulso a la labor de las familias como pilares de la cohesión social y el apoyo a familias con necesidades especiales (más de 3 niños, con hijos discapacitados, hogares monoparentales con niños pequeños o en riesgo social). Las medidas previstas cubren un amplio rango que va de la política fiscal a la mejora de la situación de seguridad social de los niños, pasando por la conciliación de la vida familiar y el empleo, la política de vivienda, el ajuste de la ley de divorcio a la nueva realidad de la sociedad actual, el mayor protagonismo en la vida social de las familias y una nueva legislación sobre familias numerosas. El desarrollo legislativo del PIAF ha sido irregular, con su expresión quizá más conocida en la paga de 100 euros para madres trabajadoras, a la que haremos mención más adelante.
- 11 En realidad, la discusión había empezado unos años antes, cuando en 1997 se reúne el Parlamento español por primera vez desde el inicio de la democracia para discutir sobre la situación de la familia en España. Esta iniciativa dio lugar a un informe del mismo título que incluía una serie de recomendaciones para desarrollar un plan de políticas de familia, así como medidas para mejorar la combinación de la vida familiar y laboral y la redistribución de tareas entre hombres y mujeres. De ellas surgirá el marco normativo que comentamos.
- 12 Concretamente, las directivas del Consejo sobre maternidad (1992/85/CEE) y sobre permisos parentales (1996/34/CE), originada esta última en el acuerdo marco firmado con los interlocutores sociales europeos (UNICE, CEEP y CES) (CES, 2004: 2).

- 13 Algunos planes de igualdad se han visto acompañados de la promulgación de leyes de igualdad, que se han anticipado a la futura Ley de garantía de igualdad entre mujeres y hombres, de carácter nacional. Así, la Comunidad de Castilla y León promulgó la Ley 1/2003 de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Comunidad Valenciana cuenta con la Ley 91/2003 para la igualdad de oportunidades, y la Xunta de Galicia, con la Ley 7/2004 para la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, queda por aprobar el Proyecto de ley para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Vasca (MTAS, 2005b).
- 14 Según datos de la EPA, entre 1990 y 2003 el porcentaje de contratos a tiempo parcial pasó del 4,7% al 8,2%. Entre las mujeres, estas cifras evolucionaron desde el 11,5% al 17%, mientras que entre los hombres permanecían estables en torno al 2%.
- 15 Por ejemplo, Finlandia ofrece una de las garantías más generosas, con una cobertura del 100% del salario durante 160 semanas.
- 16 En Francia, Dinamarca, Italia y Reino Unido los padres tienen dos semanas; en Suecia, Austria y Bélgica, diez días; en Portugal, cinco, y en Alemania, tres. Los más afortunados son los noruegos, con cinco semanas, y los finlandeses, con 18 días. España está a punto de incorporarse a este selecto club a través de la futura Ley de igualdad.
- 17 Con una reducción proporcional del salario, oscilando entre el 33% y el 50% de la jornada/salario habitual.
- 18 La primera regulación sobre la posibilidad de disfrute de permisos por motivo de nacimiento, adopción o acogimiento data de fecha tan reciente como 1989 (Ley 3/1989, de modificación del Estatuto de los trabajadores).
- 19 Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.
- 20 Real decreto-ley 1/2000, de 14 de enero, sobre medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social.
- 21 Uno de los rasgos más sobresalientes del sistema fiscal español es su extraordinaria generosidad de cara a la adquisición de vivienda. De acuerdo con los expertos, esta generosidad, típica de los estados del bienestar mediterráneos, representaría una forma solapada e indirecta de proteger a la familia, con consecuencias más bien negativas desde el punto de vista de la equidad vertical, ya que beneficiaría más a aquellos con mayor disponibilidad de capital para invertir, esto es, a los segmentos medio y alto de la distribución de la renta.
- 22 Real decreto 27/2003, de 10 de enero de 2003, que desarrolla la reforma parcial del IRPF (Ley 46/2002, de 18 de diciembre).
- 23 Casi una quinta parte se concentran en Cataluña (150.136) –más concretamente, en Barcelona (casi el 80% de éstas)– y algo menos en la comunidad autónoma de Madrid (129.453), mientras que las cifras se reducen considerablemente en otras comunidades como La Rioja, donde menos ayudas de este tipo se distribuyeron, pues accedieron a las mismas un total de 5.404 mujeres, seguida de Cantabria (8.394) y Asturias (12.355).
- 24 De acuerdo con los datos de la Encuesta sobre cuidados a las personas mayores en los hogares españoles (Imsero), el 84% de las personas encargadas de atender a los mayores dependientes son mujeres (CES, 2005: 1).
- 25 El Consejo Europeo de primavera, celebrado en marzo de 2005, basándose en el Informe Kok (noviembre de 2004), planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa concentrando sus objetivos en el crecimiento y el empleo y teniendo como referencias permanentes la cohesión social y el desarrollo sostenible.
- 26 En la anterior ley de educación (LOCE), este período era considerado como “etapa preescolar”, con un carácter educativo-asistencial.
- 27 Estas cifras han experimentado un incremento constante a lo largo de la pasada década, en que la cobertura se situaba en el 4% (González y Vidal, 2005).
- 28 *El País*, 26 de septiembre de 2005.
- 29 Las comunidades autónomas con una tasa de escolaridad más alta son el País Vasco (39%), Cataluña (30%), Aragón (26%), Madrid (25%) y Navarra (22%); mientras que en el otro extremo se situarían Extremadura, Andalucía, Castilla-La Mancha, Asturias, Ceuta y La Rioja, con cifras que oscilan entre el 2% y el 4% (*El País*, 26 de septiembre de 2005).
- 30 Aprobado en Consejo de Ministros de 16 de junio de 2006.
- 31 El Real decreto-ley 11/1998 regulaba ya las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- 32 Con carácter general, la bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes es del 25% para las mujeres entre 16 y 45 años durante los 24 meses siguientes a la contratación, incrementándose hasta el 35% cuando se trata de contratos en sectores con menor índice de representación femenina, pudiendo llegar hasta el 60% durante el primer año y el 70% durante el segundo si se suma la circunstancia de desempleo ininterrumpido durante al menos 6 meses o ser mayor de 45 años.

33 Siempre que la incorporación se produzca en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, dando lugar en este caso a una bonificación del 100% de la cuota empresarial durante los 12 meses siguientes a la fecha de contratación.

34 Real decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

35 La contratación temporal y a tiempo parcial reducen la cuantía de la bonificación. En este último caso, la reducción se aplica únicamente a partir de la reducción en más del 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

REFERENCIAS

- ARRANZ, F. (ed.) (2000). *Las políticas públicas en favor de las mujeres*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas.
- BAIZÁN, Pau (2005). "The Impact of Labour Market Status on Second and Higher-Order Births. A Comparative Study of Denmark, Italy, Spain and United Kingdom". DemoSoc Working Paper, 11. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, Departamento de Ciencias Políticas y Sociales (<http://hdl.handle.net/2072/2046>).
- BERNARDI, F. (2003). "El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública". Documento de trabajo 13/2003, Fundación Alternativas.
- BOJE, T. P. y LEIRA, A. (2000a) "Gender, Welfare State and the Market: Towards a New Division of Labour", en BOJE, T. P. y LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 1-19.
- BOJE, T. P. y LEIRA, A. (eds.) (2000b). *Gender, Welfare State & the Market: Towards a New Division of Labour*. Florence, KY, USA: Routledge.
- BOJE, T. P. y ALMQVIST, A. L. (2000). "Citizenship, Family Policy and Women's Patterns of Employment", en BOJE, T. P. y LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 41-69.
- BUSTELO, M. (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: La Catarata.
- BUSTELO, M. y PETERSON, E. (2005). "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres", *Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 7, pp. 32-37.
- CASTLES, F. G. (2003). "The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries", *Journal of European Social Policy*, 13 (3), pp. 209-227.
- COMISIÓN EUROPEA (2004). "Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres" [COM (2004) 115 final].
- COMISIÓN EUROPEA (2005). "Equality between Women and Men in the European Union", Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke6304949_en.pdf).
- COMISIÓN EUROPEA (2006a). "Report on Equality between Women and Men", Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/keaj06001_en.pdf).
- COMISIÓN EUROPEA (2006b). "A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010", Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 [SEC (2006) 275] (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf).
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003). *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: CES.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2004). "Conciliación de trabajo y vida familiar: licencias parentales", *Panorama Sociolaboral de la Mujer en España*, 38 (<http://www.ces.es>).
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005). "Mujeres y atención a las personas dependientes", *Panorama Sociolaboral de la Mujer en España*, 40 (<http://www.ces.es>).
- CONSEJO EUROPEO (2001). "Agenda social europea", *Diario Oficial*, 2001/C 157/02, 30-05-2001.

- COUSINS, C. (2005a). "The Development of a Gendered Social Policy Regime", en THRELFALL, M., COUSINS, C. y VALIENTE, C., pp. 55-77.
- COUSINS, C. (2005b). "Securing a Foothold in the Labour Market", en THRELFALL, M., COUSINS, C. y VALIENTE, C., pp. 166-186.
- DALY, M. (2000). "Paid Work, Unpaid Work and Welfare. Towards a Framework for Studying Welfare State Variation", en BOJE, T. P. y LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 23-40.
- DELGADO, M. (2003). "La evolución demográfica de España en el contexto internacional", *Información Comercial Española*, 815, pp. 13-30.
- DEX, S. (1987). *Women's Occupational Mobility. A Lifetime Perspective*. London: MacMillan.
- DEX, S. (1997) "La participación laboral femenina en Europa: algunas cuestiones de política social", en MORENO, Luis (comp.). *Unión Europea y estado del bienestar*. Col. Politeya. Estudios de Política y Sociedad, 10. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, pp. 263-300.
- DUNCAN, S. y PFAU-EFFINGER, B. (eds.) (2000). *Gender, Economy and Culture in the European Union*. London: Routledge.
- DURÁN, M. A. (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Ministerio de Cultura.
- DURÁN, M. A. (2002). "The Future of Work in Europe (Gendered Patterns of Time Distribution)". Brussels: European Commission, Directorate General V.
- DURÁN, M. A. (2004). "Un desafío colosal", *El País*, 05-09-2004.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2002). "A New Gender Contract", en ESPING-ANDERSEN, G. *et al.*, pp. 68-96.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2004). "La política familiar y la nueva demografía", *Información Comercial Española*, 815, pp. 45-60.
- ESPING-ANDERSEN, G. *et al.* (2002). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- EUROBARÓMETRO (2003). *Eurobarometer 60.2 2003: Employment and Social Policies in the EU*. Brussels: European Commission.
- EUROSTAT (2002). "Women and Men Reconciling Work and Family Life". Serie Statistics in Focus, Theme 3 (Population and Social Conditions), 9/2002. Luxembourg: Office of Official Publications of the EU.
- EUROSTAT (2005a). "Gender Gaps in the Reconciliation between Work and Family Life". Serie Statistics in Focus, Theme 3 (Population and Social Conditions), 4/2005. Luxembourg: Office of Official Publications of the EU.
- EUROSTAT (2005b). *European Social Statistics: Social Protection Expenditure and Receipts. Data 1994-2002*. Luxembourg: Office of Official Publications of the EU.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. y TOBÍO, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Documento de trabajo 79/2005. Madrid: Fundación Alternativas.
- FERRERA, M. (1996). "The Southern Model of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, 6 (1), pp. 17-37.
- FLAQUER, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Col. Estudios Sociales, 3. Barcelona: Fundación La Caixa.
- FLAQUER, L. (2004). "Medidas públicas y estrategias privadas", *El País*, 05-09-2004.
- FUNDACIÓN ENCUENTRO (2006). *Informe España 2006*, Fundación Encuentro.
- GARRIDO, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- GONZÁLEZ, J. J. y REQUENA, M. (eds.) (2005). *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza.
- GONZÁLEZ, M. J. (2006). "Unstable Equilibrium: Young Adult Women in Family and Career Formation in Southern Europe". DemoSoc Working Paper, 13. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (<http://hdl.handle.net/2072/2048>).

- GONZÁLEZ, M. J. y VIDAL, S. (2005). "Where Do I Leave my Baby? Use and Development of Early Childcare in Spain". DemoSoc Working Paper, 5. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (<http://hdl.handle.net/2072/2032>).
- GORNICK, J. (2000) "Family policy and mothers' employment. Cross-national variations", en BOJE, T. P. y LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 111-132.
- IMSERSO (2004). *Atención a las personas en situación de dependencia en España. Libro blanco* (<http://www.seg-social.es/imserso/>).
- INE (2002). "¡Más niños!", Cifras INE, 7/2002 (<http://www.ine.es>).
- INE (2003). "Los cambios sociales de los últimos diez años", Cifras INE, 2/2003 (<http://www.ine.es>).
- INE (2004). "¿Cuántos somos en casa?", Cifras INE, 6/2004 (<http://www.ine.es>).
- INE (2005). "Indicadores demográficos 2004" (<http://www.ine.es>).
- INE (2006). "EPA. Módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar", *Notas de Prensa*, 31-05-2006 (<http://www.ine.es/prensa/np417.pdf>).
- INSTITUTO DE LA MUJER (1997). *III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2005). "Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas" (http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/estudio%20conciliacion.pdf).
- INSTITUTO DE POLÍTICA FAMILIAR (2004). *Evolución de la familia en España*. Madrid: IPF (http://www.ipfe.org/informe_evolucion_familia_esp_2003_1.pdf).
- JURADO, T. (2005). "Las nuevas familias españolas", en GONZÁLEZ, J. J. y REQUENA, M. (eds.), pp. 51-80.
- KRIZ, K. (2005). "How Grandmothers Become 'Second Moms'. Family Policies and Grandmothering in Britain, Germany and Sweden". *Journal of the Association for Research on Mothering*, 7, pp. 49-62.
- LANGAN, M. y OSTNER, I. (1991). "Gender and Welfare: Towards a Comparative Framework", en ROOM, G. *Towards a European Welfare State?* Bristol: University of Bristol, School for Advanced Urban Studies.
- LARSEN, T., TAYLOR-GOOBY, P. y KANANEN, J. (2004). "The Myth of a Dual-Earner Society. New Policy Discourses in European Welfare States". WRAMSOC Project Berlin Conference, 23-24 abril 2004 (<http://www.kent.ac.uk/wram-soc/conferencesandworkshops/conferenceinformation/berlinconferenc/themythofadualearnersociety.pdf>).
- LEWIS, J. (1992). 'Gender and the Development of Welfare Regimes', *Journal of European Social Policy*, 2 (3), pp. 159-173.
- LEWIS, J. (1997). "Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts", *Social Politics*, 4 (2), pp. 160-177.
- MARBÁN, V. (2005). "Desempleo y activación laboral", en RODRÍGUEZ CABRERO, G. et al., pp. 83-114.
- MARUANI, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- McLAUGHLIN, E. y GLENDINNING, C. (1994). "Paying for Care in Europe: Is There a Feminist Approach?", en HANTRAIS, L. y MORGAN, S. (eds.). *Family Policy and the Welfare of Women*. Cross-National Research Papers, Third Series, 3. Leicestershire: University of Loughborough, European Research Centre.
- MORENO, L. (2000). "The Spanish Development of Southern European Welfare", en KUHNLE, S. (ed.). *Survival of the European Welfare State*. London: Routledge, pp. 146-165.
- MORENO, L. (2004). "Spain's Transition to New Risks: A Farewell to 'Superwomen'", en TAYLOR-GOOBY, P. (ed.), pp. 136-160.
- MORENO, L. y SALIDO, O. (2006). "Famiglia e welfare in Spagna", *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2 (4), pp. 217-237.
- MTAS [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales] (2005a). "Programa nacional de reformas de España. Estrategia de Lisboa" (<http://www.mtas.es/PNR.pdf>).
- MTAS [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales] (2005b). "Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional. Año 2004". Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (<http://www.mtas.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf>).

- PARLAMENTO EUROPEO (2005). "Draft Report on the Future of the Lisbon Strategy from the Point of View of the Gender Perspective", Committee on Women's Rights and Gender [2004/2219(INI)].
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2005). "La protección social a las personas en situación de dependencia en España en el contexto de las políticas europeas de cuidados de larga duración", en RODRÍGUEZ CABRERO, G. et al., pp. 53-82.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. et al. (2005). *Actores sociales y reformas del bienestar*. Col. Politeya. Estudios de Política y Sociedad, 24. Madrid: CSIC.
- RUBERY, J. et al. (1998). *Women and European Employment*. London: Routledge.
- SALIDO, O. (2002). "La participación laboral de las mujeres en España: cifras para un debate". Documento de trabajo 02-15. CSIC, Unidad de Políticas Comparadas (<http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0215.pdf>).
- SALIDO, O. y ARRIBA, A. (2005). "Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación familiar y laboral", en RODRÍGUEZ CABRERO, G. et al., pp. 145-184.
- SARACENO, C. (2000). "Gendered Policies. Family Obligations and Social Policies in Europe", en BOJE, T. P. y LEIRA, A. (eds.) (2000b), pp. 135-156.
- TAYLOR-GOOBY, Paul (ed.) (2004). *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- THRELFALL, M., COUSINS, C. y VALIENTE, C. (eds.) (2005). *Gendering Spanish Democracy*. New York: Routledge.
- VALIENTE, C. (1996). "El feminismo institucional en España: el Instituto de la Mujer, 1983-1994", *Revista Internacional de Sociología*, 13, pp. 163-204.
- VALIENTE, C. (2005). "The Changing Roles of Men in Family in Spain", en THRELFALL, M., COUSINS, C. y VALIENTE, C. (eds.), pp. 187-203.

